

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Profil Perusahaan

3.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT ABC Properti merupakan perusahaan yang bergerak di bidang properti. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2008 oleh orang-orang yang berpengalaman di bidangnya. Kantor pusat PT ABC Properti berlokasi di Komplek Perkantoran Golden Madrid I Blok C No.21 - 26 BSD City, tepatnya di Jl. Letnan Sutopo, Serpong - Tangerang Selatan 15229. PT ABC Properti mulai menjalankan bisnisnya dengan mengembangkan proyek pasar *modern*, ruko multiguna dan pusat onderdil yang berlokasi di kota-kota besar Indonesia. Setelah sukses dengan proyek *commercial* pada tahun 2013, perusahaan melebarkan sayapnya dengan mengembangkan proyek *Residential*.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

PT ABC Properti mempunyai visi yaitu menjadi perusahaan properti berskala nasional yang terkemuka dengan inovasi tiada henti dan menjadi *trend setter* properti yang ramah lingkungan serta bisa membanggakan & menguntungkan konsumen, karyawan, *stakeholders* dan masyarakat sekitarnya. PT ABC Properti juga menjadi perusahaan *developer* dan

property management terdepan dan terpercaya di Indonesia. Sedangkan misinya adalah memberikan kepuasan maksimal kepada *customer* dan bersinergi dengan para mitra.

3.1.3 Core Values

Ada empat *core values* yang diterapkan oleh PT ABC Properti diantaranya :

1. *Integrity*

- Menjalankan fungsi sesuai kebijakan dan prosedur yang berlaku.
- Menjaga nama baik pekerja dan perusahaan.
- Bangga sebagai karyawan PT ABC Properti.

2. *Innovative*

- Memperbaiki sistem di setiap Departemen yang sesuai dengan kebutuhan.
- Mengembangkan kompetensi karyawan pada setiap Departemen melalui program Development.

3. *Humanity*

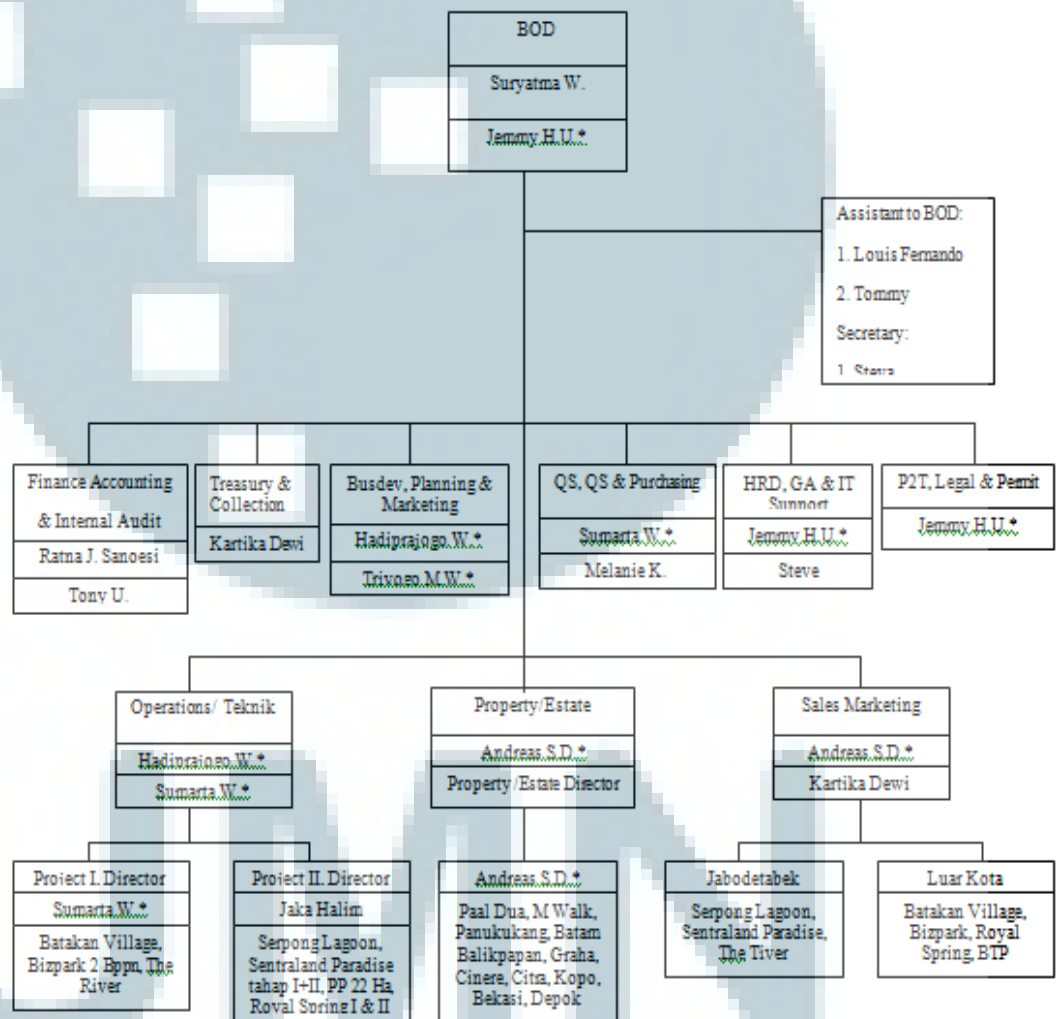
- Menjadi teladan yang baik bagi karyawan (aktif dalam kegiatan sosial).
- Objektif dalam menerapkan peraturan yang berkaitan dengan tindakan *indispliner* karyawan.

4. Customer Orientation

- Menjadi mitra bagi seluruh Departemen.
- Menjadikan PT ABC Properti sebagai perusahaan yang dikenal oleh Pasar Tenaga Kerja.
- Memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan.

3.2 Struktur Organisasi

3.2.1 Struktur Organisasi PT ABC Properti



Sumber: Data PT ABC Properti

Gambar 3.2.1 Struktur Organisasi PT ABC Properti

3.3. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan sebuah *master plan* yang menspesifikasi metode dan prosedur dalam mengumpulkan dan menganalisa informasi yang dibutuhkan (Zikmund *et al.*, 2013, p. 64).

3.3.1 Research Data

Menurut Malhotra (2010, p.73) *primary data* adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti. Sumber data yang banyak digunakan dalam menentukan hasil penelitian ini adalah *primary data*, yaitu data dikumpulkan melalui survei kepada responden yang termasuk dalam target populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner untuk karyawan tetap PT ABC Properti.

3.3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan *descriptive research*. Menurut Zikmund, *et al.* (2013, p.134), penelitian kuantitatif merupakan penelitian bisnis yang membahas tujuan penelitian melalui penilaian empiris yang melibatkan pengukuran numerik dan analisis. Data kuantitatif yang didapatkan merupakan hasil dari pengisian kuesioner yang kemudian diolah dan dijelaskan dalam bentuk paragraf deskriptif. *Descriptive research* menurut Zikmund, *et al.* (2013, p.53) adalah karakteristik

deskriptif dari objek, orang, kelompok, organisasi, atau lingkungan, yang dicoba untuk digambarkan dari situasi tertentu.

3.4. Ruang Lingkup Penelitian

3.4.1. Target Populasi dan Sampel

Objek merupakan apa yang hendak diketahui di dalam kegiatan penelitian. Ada beberapa permasalahan yang perlu dipahami dalam metode penelitian yaitu berhubungan dengan apa itu objek penelitian di dalam penelitian kuantitatif. Oleh karena itu, sebelum menentukan objek yang akan diteliti, perlu mengetahui populasi dan sampel dari objek tersebut.

Populasi menurut Zikmund *et al.*, (2013, p.392) adalah semua orang yang terdapat dalam suatu entitas, yang memiliki suatu karakteristik yang sama. Pada penelitian ini, yang menjadi target populasinya yaitu seluruh karyawan tetap PT ABC Properti.

Sampel menurut Zikmund *et al.*, (2013, p.393) adalah sekelompok individu dari sebuah populasi. Berdasarkan definisi tersebut, yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT ABC Properti tepatnya di divisi *finance accounting*, legal dan teknik.

Setelah mengetahui populasi dan sampel yang akan dijadikan objek penelitian, peneliti perlu mengetahui siapa saja yang dapat dijadikan objek penelitian sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Oleh karena itu, peneliti perlu melakukan *sampling frame*. *Sampling frame* menurut Zikmund *et al.*, (2013, p.388) adalah daftar elemen yang dapat membuat

sampel dapat digambarkan dengan baik. Pada penelitian ini, yang menjadi *sampling frame* adalah karyawan tetap PT ABC Properti.

3.4.2. Sampling Techniques

Menurut (Zikmund *et al*, 2013: p.392), metode *sampling* yang dapat digunakan ada 2 jenis, yaitu :

- a. *Probability Sampling*, setiap elemen dari populasi sudah diketahui dan probabilitas terpilih bukan nol. Sebagai tambahan, *probability sample* memiliki elemen secara *random* dalam proses seleksi (Zikmund *et al*, 2013: 392)..
- b. *Non-Probability Sampling*, dari setiap anggota yang dipilih didasarkan pada penilaian pribadi atau kenyamanan. Secara teknis tidak ada teknik statistik yang tepat untuk mengukur kesalahan *Random Sampling* dari sample *Non-Probability*.

Menurut (Zikmund *et al*, 2013: p.392-395) ada 4 teknik *Non-Probability Sampling* yang dapat digunakan, yaitu :

- a. *Convenience Sampling* adalah teknik *sampling* yang didasarkan pada kenyamanan peneliti dalam mencari sampel.
- b. *Judgment (Purposive) Sampling* adalah sebuah teknik *Non-Probability Sampling* dimana individu yang berpengalaman memilih sampel berdasarkan penilaian pribadi tentang karakteristik yang sesuai dengan sampel.

- c. *Quota Sampling* atau Sampling Kuota adalah metode penentuan sampel dari populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.
- d. *Snowball Sampling* adalah teknik sampling yang didasari pada para responden. Mereka diminta untuk mereferensikan orang lain yang memenuhi kriteria responden.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti memutuskan bahwa penelitian ini menggunakan teknik pengambilan *sample nonprobability technique* yang dimana unit *sample* dipilih berdasarkan penilaian atau kenyamanan pribadi peneliti. Secara lebih mendalam peneliti menggunakan *judgement sampling* yaitu yang mana *sample* dipilih berdasarkan penilaian peneliti tentang beberapa karakteristik yang sesuai dari anggota *sample*. Dan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan karyawan tetap PT ABC Properti yang berjumlah 3 responden sebagai objek *sampling*.

3.4.3. Sampling Size

Maholtra mengungkapkan dalam buku *Marketing Research* (2010, p.374) bahwa *sampling size* merupakan jumlah elemen-elemen yang akan diikutsertakan di dalam penelitian. Penentuan *sample size* itu kompleks dan melibatkan beberapa pertimbangan kualitatif dan kuantitatif. Penentuan jumlah *sample* pada penelitian ini mengacu pada pernyataan Hair, Black, Babin & Anderson (2010), penentuan banyaknya jumlah item pertanyaan yang digunakan pada kuisinoer, di mana dengan mengasumsikan $n \times 5$ observasi sampai $n \times 10$ observasi. Pada penelitian

ini penulis menggunakan $n \times 5$ observasi dengan jumlah indikator 18, maka dapat ditentukan bahwa jumlah *sample* minimum yang akan diambil pada penelitian ini adalah sebanyak: $18 \times 5 = 90$ responden.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kedua metode pengambilan data. Data primer merupakan data yang langsung didapatkan dari objek penelitian yaitu karyawan tetap PT ABC Properti. Data yang peneliti dapatkan dari objek penelitian melalui observasi dengan *interview* dan menyebar kuesioner.

Sedangkan data sekunder merupakan data yang tidak langsung didapatkan oleh peneliti dari perusahaan melainkan peneliti dapatkan dari media seperti buku - buku teori, jurnal utama maupun jurnal pendukung, dan artikel.

3.5.2. Metode Pengumpulan Data

Zikmund, et al. (2013) mengkategorikan beberapa metode yang bisa digunakan dalam pengumpulan data, antara lain :

1. *Observation research* yang merupakan proses sistematis dalam merekam pola-pola perilaku orang-orang, objek-objek dan kejadian-kejadian yang terjadi (Zikmund, et al., 2013, p.236).

2. *Survey research* diartikan sebagai sebuah metode pengumpulan data primer melalui komunikasi dengan *sample* yang diwakili oleh individu-individu (Zikmund, et al., 2013, p.185).

Berdasarkan kedua metode pengambilan data yang dijelaskan di atas, peneliti menggunakan kedua metode yaitu metode *observation research* dan metode *survey research* dalam penelitian. Dalam metode *observation research* peneliti melakukan observasi secara langsung dengan melakukan *in-depth-interview* terhadap beberapa karyawan tetap PT ABC Properti.

Sedangkan dalam metode *survey research* peneliti menyebarkan *survey* kepada responden karyawan tetap PT ABC Properti.

3.6. Periode Penelitian

Periode pengisian kuesioner untuk *pretest* dilakukan pada bulan November 2017. *Pre-test* ini dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini. Jumlah responden pada *pretest* ini adalah sebanyak 30 orang karyawan PT ABC Properti. *Pre-test* ini dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini, dimana validitas dan reliabilitas tersebut diuji dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Package for Social Sciences)* versi 23. Jika pertanyaan pada setiap variabel sudah memenuhi syarat *valid* dan *reliable* maka kuesioner dapat kembali disebar.

Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran *likert*. Skala *likert* merupakan pengukuran sikap yang memungkinkan responden untuk

memberikan nilai bagi pendapatnya dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan mengikuti petunjuk yang diberikan.

Keterangan	Skala
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

3.7. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (*dependent variable*) dan variabel terikat (*independent variable*). Variabel bebas adalah variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel bebas. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat.

3.7.1 Variabel Bebas (Dependent Variable)

Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah *Job Burnout*, *Job Satisfaction* dan *Turnover Intentions*.

- *Job Burnout (Y₁)*

Job burnout dikenal dalam literatur sebagai sindrom psikologis emosional kronis dan *stressor interpersonal* yang dialami oleh

individu di tempat kerja dan tanggapan mereka selanjutnya terhadap tugas, organisasi, rekan kerja, klien dan diri mereka sendiri (Swider & Zimmerman et al., 2010 dalam Tova et al., 2016). Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *Job Burnout* terhadap karyawan di perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya *Job Burnout* terhadap karyawan di perusahaan.

- *Job Satisfaction (Y₂)*

Job satisfaction adalah salah satu sikap yang paling diteliti dan mencerminkan seberapa baik orang menyukai atau tidak menyukai mengenai berbagai pekerjaan mereka (Spektor et al., 1985 dalam Bindu et al., 2016). Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *Job Satisfaction* terhadap karyawan di perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya *Job Satisfaction* terhadap karyawan di perusahaan.

- *Turnover Intentions (Y₃)*

Turnover intentions dianggap sebagai tahap terakhir dalam urutan kognisi penarikan diri dengan dimulai dari berpikir

untuk pergi dari perusahaan dan berniat mencari alternatif pekerjaan yang lain (Tett & Meyer et al., 1993 dalam Bindu Chhabra et al., 2016). Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *Turnover Intentions* terhadap karyawan di perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya *Turnover Intentions* terhadap karyawan di perusahaan.

3.7.2 Variabel Terikat (Independent Variable)

Dalam penelitian ini yang termasuk variabel terikat adalah *Role Overload*.

- *Role Overload* (X_1)

Role overload dapat terjadi ketika seseorang harus menyelesaikan sejumlah pekerjaan atau tugas yang secara individu mungkin masuk akal, namun secara keseluruhan sulit atau tidak mungkin dilakukan dalam waktu yang bersamaan (Shick, Gordon & Haka, 1990 dalam Jones et al., 2012).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *Role Overload* karyawan di perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya *Role Overload* terhadap karyawan di perusahaan.

3.8 Tabel Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Tabel Definisi Operasional

No.	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
1.	Role Overload (X_1)	<i>Role overload</i> ialah jumlah total pekerjaan dan kerangka waktu dimana pekerjaan harus diselesaikan (Cooper et al., 2001 dalam Bindhu Chhabra et al., 2016).	1. Saya diberi cukup waktu untuk melakukan apa yang diharapkan dari tempat kerja saya. 2. Saya sering merasa memiliki terlalu banyak pekerjaan dalam kapasitas	Likert 1-5	<i>1. Role Stress and Job Outcomes in Public Accounting: Have the Gender Experiences Converged?</i> (Ambrose Jones III, Cynthia P. & Venkataraman, 2012).

			<p>yang dilakukan untuk satu orang.</p> <p>3. Adanya kebutuhan untuk mengurangi beberapa bagian peran saya.</p> <p>4. Standar kinerja di pekerjaan saya terlalu tinggi.</p>		<p><i>2. Work Role Stressors and Employee Outcomes: Investigating The Moderating Role of Subjective Person-Organization and Person-Job Fit Perceptions in Indian Organizations (Bindu Chhabra, 2016).</i></p>
2.	Job Burnout (Y₂)	<p><i>Job burnout</i> dikenal dalam literatur sebagai sindrom psikologis emosional kronis dan</p>	<p>1. Saya merasa lelah secara emosional terhadap pekerjaan saya.</p> <p>2. Saya merasa lelah</p>	<p>Likert</p> <p>1-5</p>	<p><i>1. Role Stress and Job Outcomes in Public Accounting: Have the Gender Experiences</i></p>

		<p><i>stressor interpersonal</i></p> <p>yang dialami oleh individu di tempat kerja dan tanggapan mereka selanjutnya terhadap tugas, organisasi, rekan kerja, klien dan diri mereka sendiri (Swider & Zimmerman et al., 2010 dalam Tova et al., 2016).</p>	<p>terhadap pekerjaan saya.</p> <p>3. Saya sehari – hari selalu merasa lelah.</p> <p>4. Saya merasa menjadi lebih berperasaan terhadap orang- orang sejak saya mengambil pekerjaan ini.</p> <p>5. Saya khawatir pekerjaan ini menguras emosi saya secara emosional.</p>		<p><i>Converged?(Ambrose Jones III, Cynthia P. & Venkataraman, 2012).</i></p>
3.	<p><i>Job Satisfaction</i></p> <p><i>(Y₁)</i></p>	<p><i>Job satisfaction</i> adalah salah satu sikap yang paling diteliti dan</p>	<p>1. Seberapa baik anda menyukai pekerjaan anda.</p> <p>2. Seberapa puas anda</p>	<p>Likert</p> <p>1-5</p>	<p><i>1. Role Stress and Job Outcomes in Public Accounting: Have the</i></p>

		<p>mencerminkan seberapa baik orang menyukai atau tidak menyukai mengenai berbagai pekerjaan mereka (Spektor et al., 1985 dalam Bindu et al., 2016).</p>	<p>menyukai pekerjaan anda.</p> <p>3. Pekerjaan saya sangat menarik.</p> <p>4. Perusahaan saya memberikan gaji yang lebih baik dari pesaing.</p>		<p><i>Gender Experiences Converged?(Ambrose Jones III, Cynthia P. & Venkataraman, 2012).</i></p> <p><i>2. Work Role Stressors and Employee Outcomes:Investigating The Moderating Role of Subjective Person-Organization and Person-Job Fit Perceptions in Indian Organizations (Bindu Chhabra, 2016).</i></p>
--	--	--	--	--	---

4.	Turnover Intentions (Y_3)	<p><i>Turnover intentions</i></p> <p>dianggap sebagai tahap terakhir dalam urutan kognisi penarikan diri dengan dimulai dari berpikir untuk pergi dari perusahaan dan berniat mencari alternatif pekerjaan yang lain (Tett & Meyer et al., 1993 dalam Bindu Chhabra et al., 2016).</p>	<p>1. Saya memilih pekerjaan lain yang lebih ideal daripada pekerjaan saya sekarang.</p> <p>2. Saya telah berpikir untuk berpindah ke perusahaan lain sejak saya mulai bekerja disini.</p> <p>3. Saya ingin meninggalkan pekerjaan saya dalam waktu satu tahun.</p> <p>4. Saya aktif mencari pekerjaan baru.</p> <p>5. Saya berniat untuk tetap</p>	<p>Likert</p> <p>1-5</p>	<p><i>1. Role Stress and Job Outcomes in Public Accounting: Have the Gender Experiences Converged?(Ambrose Jones III, Cynthia P. & Venkataraman, 2012).</i></p> <p><i>2. Job Satisfaction and Turnover in The Chinese Retail Industry (Wei Tian-Foreman, 2009).</i></p>
----	---	--	---	--------------------------	---

			di tempat kerja ini.		
--	--	--	----------------------	--	--



3.9. Teknis Pengolahan Analisis Data

3.9.1. Uji Instrumen

Menurut Ghozali (2016: p.47) pada penelitian dibidang ilmu sosial seperti manajemen, psikologi, dan sosiologi umumnya variabel - variabel penelitiannya dirumuskan sebagai sebuah variabel laten, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi - dimensi yang diamati atau indikator - indikator yang diamati. Ada dua uji instrumen yakni uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kelayakan suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian.

Dalam *pre-test* penelitian, penulis menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 23 yaitu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis *windows*. IBM SPSS versi 23 digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas responden *pre-test*.

3.9.2. Uji Validitas

Ghozali (2016: 52) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Cara yang digunakan untuk menguji *valid* atau tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Ghazali (2016: p.58) juga mengatakan alat uji yang digunakan pada

penelitian untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah dengan *Kansen-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus ≥ 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor.

3.9.3. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016: 47) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Menurut Ghazali (2016: 48) untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach's alpha* dimana suatu variabel dikatakan handal apabila memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0.70 .

3.10. Structural Equation Model (SEM)

Structural Equation Model (SEM) merupakan sebuah teknik *statistic multivariate* yang menggabungkan aspek-aspek dalam regresi berganda yang bertujuan untuk menguji hubungan dependen dan analisis faktor yang menyajikan konsep faktor tidak terukur dengan variabel multi yang digunakan untuk memperkirakan serangkaian hubungan dependen yang saling mempengaruhi secara bersamaan (Hair *et al.*, 2010). SEM dapat menilai seberapa baik tingkat kecocokan antara teori yang digambarkan peneliti melalui hubungan antara variabel teramati dengan variabel



4. Mengukur validitas atau kecocokan model pengukuran. Jika model pengukuran dinyatakan valid, maka dilanjutkan ke tahap 5 dan 6.
5. Mengubah model pengukuran menjadi model struktural.
6. Menilai validitas atau kecocokan model struktural. Jika model struktural memiliki tingkat kecocokan yang baik maka selanjutnya dapat dilakukan kesimpulan penelitian.

3.10.1. Kecocokan Model Pengukuran

Uji kecocokan model pengukuran dilakukan pada setiap model pengukuran (hubungan antar sebuah variabel laten dengan beberapa variabel teramati) secara terpisah melalui evaluasi terhadap validitas dan realibilitas dari model pengukuran tersebut (Hair *et al.*, 2010).

1. Evaluasi terhadap validitas (*validity*) dari model pengukuran

Suatu variabel dapat dikatakan mempunyai validitas yang baik terhadap *construct* atau variabel latennya jika muatan faktor standar (*standard loading factor*) $\geq 0,50$ (Hair *et al.*, 2010).

2. Evaluasi terhadap reliabilitas (*reliability*) dari model pengukuran

Realibilitas adalah konsistensi suatu pengukuran. Reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur konstruk latennya. Berdasarkan Hair *et al.*, (2010) suatu variabel dapat dikatakan mempunyai reliabilitas baik jika:

- a. Nilai *construct reliability* (CR) ≥ 0.70 , dan
- b. Nilai *Variance Extracted* (AVE) ≥ 0.50

Berdasarkan Hair *et al.*, (2010) ukuran tersebut dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{ConstructReliability} = \frac{(\sum \text{std. loading})^2}{(\sum \text{std. loading})^2 + \sum e}$$

$$\text{VarianceExtracted} = \frac{\sum \text{std. loading}^2}{\sum \text{std. loading}^2 + \sum e}$$

3.10.2 Kecocokan Model Keseluruhan

GOFI (*Goodness of Fit Indices*) atau ukuran-ukuran GOF dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu (Hair *et al.*, 2010) :

1. *Absolute fit measures* (ukuran kecocokan absolut)

Absolute fit measure digunakan untuk menentukan derajat prediksi model keseluruhan (model struktural dan pengukuran) terhadap matrik korelasi dan kovarian.

2. *Incremental fit measures* (ukuran kecocokan inkremental)

Incremental fit measures digunakan untuk membandingkan model yang diusulkan dengan model dasar yang disebut sebagai null model atau *independence model*.

3. *Parsimonious fit measures* (ukuran kecocokan parsimoni)

Parsimonious fit measures digunakan untuk mengukur kehematan model, yaitu model yang mempunyai *degree of fit* setinggi-tingginya untuk setiap *degree of freedom*.

Menurut Hair *et al.* (2010), uji *structural model* dapat dilakukan dengan mengukur *goodness of fit model* yang menyertakan kecocokan nilai :

1. Nilai χ^2 dengan DF
2. Satu kriteria *absolute fit index* (i.e., GFI, RMSEA, SRMR, *Normed Chi-Square*)
3. Satu kriteria *incremental fit index* (i.e., CFI atau TLI)
4. Satu kriteria *goodness-of-fit index* (i.e., GFI, CFI, TLI)
5. Satu kriteria *badness-of-fit index* (RMSEA, SRMR)

Ringkasan uji kecocokan dan pemeriksaan kecocokan secara rinci dapat dilihat di tabel 3.2 :

UMN

Tabel 3.2 CHARACTERISTICS OF DIFFERENT FIT INDICES DEMONSTRATING GOODNESS-OF-FIT ACROSS DIFFERENT MODEL SITUATIONS

FIT INDICES		CUTOFF VALUES FOR GOF INDICES					
		N < 250			N > 250		
		m≤12	12<m<30	M ≥ 30	m<12	12<m<30	M ≥ 30
Absolute Fit Indices							
1	Chi-Square (χ^2)	Insignificant p-values expected	Significant p-values even with good fit	Significant p-values expected	Insignificant p-values even with good fit	Significant p-values expected	Significant p-values expected
2	GFI	GFI > 0.90					
3	RMSEA	RMSEA <0.08 with CFI≥0.97	RMSEA <0.08 with CFI≥0.95	RMSEA <0.08 with CFI>0.92	RMSEA <0.07 with CFI≥0.97	RMSEA <0.07 with CFI≥0.92	RMSEA <0.07 with RMSEA ≥0.90
4	SRMR	Biased upward, use other indices	SRMR ≤ 0.08 (with CFI ≥0.95)	SRMR < 0.09 (with CFI >0.92)	Biased upward, use other indices	SRMR ≤ 0.08 (with CFI >0.92)	SRMR ≤ 0.08 (with CFI >0.92)
5	Normed Chi-Square (χ^2 /DF)	(χ^2 /DF)< 3 is very good or 2 ≤ (χ^2 /DF)≤5 is acceptable					
Incremental Fit Indices							
1	NFI	0 ≤NFI≤1, model with perfect fit would produce an NFI of 1					
2	TLI	TLI ≥0.97	TLI ≥0.95	TLI >0.92	TLI ≥0.95	TLI >0.92	TLI >0.90
3	CFI	CFI ≥0.97	CFI ≥0.95	CFI >0.92	CFI ≥0.95	CFI >0.92	CFI >0.90
4	RNI	May not diagnose misspecification well	RNI ≥0.95	RNI >0.92	RNI ≥0.95, not used with N >1,000	RNI >0.92, not used with N >1,000	RNI >0.90, not used with N >1,000
Parsimony Fit Indices							
1	AGFI	No statistical test is associated with AGFI, only guidelines to fit					
2	PNFI	0 ≤NFI≤1, relatively high values represent relatively better fit					

Note: m=number of observed variables; N applies to number of observations per group when applying CFA to multiple groups at the same time

Sumber: Hair, Black, Babin, and Anderson (2010)

Current research suggest a fairly common set of indices perform adequately across a wide range of situations and the researcher need not report all GOF indices because they are often redundant. Multiple fit indices should be used to assess a model's goodness-of-fit and should include:

1. The χ^2 value and associated **DF**
2. One absolute fit index (i.e., GFI, RMSEA, SRMR, **Normed Chi-Square**)
3. One incremental fit index (i.e., **CFI** or TLI)
4. One goodness-of-fit index (i.e., GFI, **CFI**, TLI, etc.)

One badness-of-fit index (**RMSEA**, SRMR, etc.)